

【台泥企業團】反歧視與反騷擾政策

2022 年 7 月訂立

2024 年 5 月 27 日修訂後實施

一、目的

台泥企業團(以下簡稱「本集團」)即台灣水泥股份有限公司及各子公司，長期以來致力於營造一個安全、多元且共融的職場環境，使所有成員都能夠在互相尊重、平等、安全並杜絕任何形式之歧視或騷擾之職場環境工作。為此，本集團堅決採取「零容忍」原則，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施準則」，修訂以下「反歧視與反騷擾政策」(以下簡稱「本政策」)來保護本集團的每一位成員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者，於職場環境免受歧視與騷擾，並依性別平等工作法第十三條第六項制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」。

本集團應防治工作場所性騷擾及歧視之發生，保護員工執行職務時不受性騷擾及歧視之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾及歧視或疑似情事發生時，應採取有效之糾正及補救措施，並即檢討、改善，以避免類似情況再次發生。

二、禁止歧視行為

本集團致力於提供多元共融的職場價值，並嚴格遵守就業平等及公平對待，嚴禁基於下列原因(包含但不限於)，如出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、殘疾、疾病史(如愛滋病)、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、黨派、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況，或容貌、五官等個人特徵，於招聘、甄試、教育訓練、各項福利措施或從事業務相關之工作中對任何人給予不平等待遇、或拒絕提供福利或有其他相類似不公平地對待之行為和結果。

三、禁止騷擾行為

本集團承諾提供免受騷擾的職場環境，對於任何形式的職場上騷擾行為均採取零容忍政策，本條所禁止者包括以下形式之騷擾行為：

(一) 性騷擾

本政策所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，本集團每一位成員於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶...等)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之

言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。除前述行為或情事外，其他性騷擾行為之態樣包含但不限於下列情形：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
2. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。
4. 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
5. 強制性交及性攻擊。

(二) 權勢性騷擾

係指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，或因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人利用權勢或機會為性騷擾。

(三) 跟蹤騷擾

指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏懼，足以影響其日常生活或社會活動：

1. 監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。
2. 以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之工作場所，或因工作經常出入或活動之場所。
3. 於工作場所中對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
4. 於工作場所中以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
5. 利用工作機會，對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
6. 於工作場所中，對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
7. 於工作場所中，向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
8. 濫用因工作取得之特定個人資料或未經其同意，以特定個人資料訂購貨品或服務。

(四) 其他騷擾

基於針對他人的出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、殘疾、疾病史、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、

黨派、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、或工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況，容貌、五官等個人特徵等所生騷擾行為，或其他身體、暴力、心理、言語及虐待等其他非法騷擾行為。除前述行為或情事外，其他騷擾行為之態樣包含但不限於下列情形：

1. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
2. 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。

(五) 前四項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

四、管理機制

(一) 宣導與教育訓練

透過內部會議、內部公告、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，向員工宣導及傳達本政策聲明，並持續推動本集團的反歧視及反騷擾年度教育訓練。教育訓練內容應包含說明歧視及騷擾行為之概念、行為之防制措施、職場上歧視及騷擾問題之應對方法，包含檢舉及申訴機制之說明，及本集團處理程序及方法，以確保所有員工理解並遵守本政策。

(二) 申訴機制

對於職場上歧視或騷擾行為，檢舉或申訴人需具名提出具體事實內容、相關資訊及文件進行舉報。除法律另有規定外，本集團及受委託調查舉報事項之第三方，對於檢舉或申訴人與檢舉內容將予以保密，並依法採取適當之保護措施保護檢舉或申訴人之個人資料、名譽、隱私及其他人格法益，避免其遭受不公平的報復或對待。

歧視或騷擾事件之檢舉或申訴人得於評議結果送達前，以書面撤回其申訴，申訴經撤回者或依規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

本集團下各子公司應依據本政策自行訂立「反歧視與反騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」(附件一)確實遵循之，並明定申訴機制、申訴專線及申訴信箱。

(三) 申訴評議委員會

本集團即台灣水泥股份有限公司及各子公司應設置「歧視及騷擾申訴評議委員會」(下稱「申訴評委會」)受理依本政策及「反歧視與反騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」(如附件一)提出之歧視及騷擾申訴案件。

申訴評委會應依法令相關規定受理與調查歧視及騷擾申訴案件，並通報地方主管機關，申訴評委會得視案件內容，指派適當成員為調查小組，偕同各申訴評委會參與調查與評議。

申訴評委會設置委員 3 至 5 人，除人力資源部門為當然成員外，其餘成員由總經理依申訴個案指定本集團之在職員工、社會公正人士或專業人士聘（派）兼任之，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例，本集團總部並得視案件內容，指派適當成員加入調查小組協助調查。申訴評委會得由總經理指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。前述之申訴評委會成員名單須經由集團總部核准後始得進行後續作業。申訴評委會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成評議。

針對適用性別工作平等法之派遣勞工如於執行職務時遭受歧視及騷擾事件並已提出申訴時，本集團內與該事件相關之公司應受理該申訴案件，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

(四) 調查程序

申訴評委會應自接獲歧視或騷擾申訴事件之翌日起組成調查小組啟動調查，並於兩個月內結案。

調查小組成員應訪談相關人員，並就相關事實進行必要之釐清及查證後，出具正式調查結果報告予申訴評委會。調查結果報告應附理由及相關證據，並應以書面通知本集團總處人力資源單位。

(五) 應予迴避情形

1. 參與歧視及騷擾申訴案件之處理、調查、或評議之人員，如有下列情形之一者，應自行迴避：

- (1) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親、曾有三親等內之姻親關係或家長、家屬關係者為事件之當事人時。
- (2) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (3) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (4) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

2. 歧視及騷擾事件申訴之處理、調查、或評議人員，如有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (1) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (2) 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。

3. 前項申請，應舉出其原因及事實，向申訴評委會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。惟被申請迴避之處理、調查、或評議人員在申訴評委會就該申請事件為準駁決定前，應暫時停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。
4. 處理、調查、或評議人員有本項第 1 款所定情形不自行迴避，亦未經當事人申請迴避者，經申訴評委會發現後，應直接命其迴避。
5. 參與歧視及騷擾申訴案件之處理、調查及評議人員，對於因此所知悉之申訴事件內容應予保密。如有違反，申訴評委會主任委員應停止其參與，本集團內與申訴案件相關之公司並得視其違反情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其僱用或選、聘任。

(六) 評議程序

1. 申訴評委會於收受調查小組作成之調查結果報告後，應就調查小組提交之報告內容及相關證據進行評議，並作成評議結果。評議結果應以書面通知當事人及本集團人力資源單位。評議結果應附理由，並得作成懲戒或其他處理之建議。
2. 評議結果如有本條第六項第 4 款所定情形之一者，當事人得於收受評議結果之次日起 20 日內，檢附書面理由向原本申訴評委會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。當事人提出申復後，本集團與申訴案件相關之公司應組成與原本申訴評委會成員不同之申復委員會另召開會議評議處理之。申復委員會應對申復有無理由進行評議，經評議申復無理由結案後，當事人不得就同一事由，再提出申訴。
3. 前項申復委員會之委員，得由總經理指派之，其女性代表比例不得低於 50%。
4. 有下列情形之一者，當事人得對申訴評委會之評議結果提出申復：
 - (1) 評議結果與所附理由顯有矛盾者。
 - (2) 申訴評委會之組織不合法者。
 - (3) 申訴評委會違反前述第四項之規定，由應迴避之委員參與委員會之運作及評議。
 - (4) 參與評議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
 - (5) 為評議基礎之證詞、鑑定報告有不實或虛偽陳述者。
 - (6) 為評議基礎之證物，係偽造或變造者。
 - (7) 為評議基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
 - (8) 發現未經斟酌之證物或得使用之其他證物者。

(9)原評議就足以影響評議之重要證物漏未斟酌者。

(七) 本集團調查歧視或騷擾申訴事件時，應依照下列調查原則為之：

1. 申訴事件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。
2. 申訴事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
3. 申訴人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
4. 申訴事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
5. 申訴事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
6. 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
7. 處理申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
8. 對於在該事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

(八) 糾正措施

1. 本集團知悉有任何歧視或騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施：

(1) 因接獲被害人申訴而知悉歧視與騷擾之情形時：

- A. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受歧視與騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- B. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- C. 啟動調查程序，對歧視與騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- D. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為歧視與騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- E. 歧視與騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，如警告、申誡、記過、調職、降職、減薪等，並避免日後發生類似行為。情節重大者，本集團得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
- F. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處

理。

(2) 非因前款情形而知悉歧視與騷擾事件時：

- A. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- B. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- C. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- D. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

2. 本集團因接獲被害人陳述而知悉歧視與騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本公司仍將依本項第 1 款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

3. 歧視與騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

4. 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉歧視與騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

(1) 以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

(2) 保護當事人之隱私及其他人格法益。

(九) 本集團對申訴評委會之評議結果應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

(十) 當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本集團得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

(十一) 本集團不會因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

(十二) 歧視或歧視與騷擾之行為人如非本集團員工，本集團應依本辦法提供申訴人應有之保護。

(十三) 本政策未盡事宜，依性別平等工作法辦理，本政策內容如有相關法規內容牴觸者，應優先適用法規內容。

五、本政策適用範圍包含本集團及各子公司，經企業團董事長核准後公布實施，修正時亦同。